

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Graham Clarke

Volume 45, numéro 1, 1990

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050568ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050568ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Clarke, G. (1990). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 45(1), 187–197.
<https://doi.org/10.7202/050568ar>

Résumé de l'article

Deux employés, non syndiqués mais membres d'une unité de négociation en grève, se sont vus refuser le droit de travailler pendant la grève, leur employeur ayant préféré avoir recours à des briseurs de grève. Dans leur plainte, ils ont allégué que ce refus de leur employeur constituait une pratique déloyale aux termes du sous alinéa 94(3)a)(vi) du Code. Le Conseil a décidé que l'employeur n'avait pas commis une pratique déloyale puisque le Code ne confère pas aux employés visés le droit de continuer à exercer leurs fonctions au cours d'une grève. Le Conseil a aussi décidé que le sous-alinéa 94(3)a)(vi) ne violait pas les articles 2 et 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Droit d'un employeur d'engager des briseurs de grève plutôt que des employés non syndiqués mais faisant partie d'une unité en grève

Deux employés, non syndiqués mais membres d'une unité de négociation en grève, se sont vus refuser le droit de travailler pendant la grève, leur employeur ayant préféré avoir recours à des briseurs de grève. Dans leur plainte, ils ont allégué que ce refus de leur employeur constituait une pratique déloyale aux termes du sous-alinéa 94(3)a)(vi) du Code. Le Conseil a décidé que l'employeur n'avait pas commis une pratique déloyale puisque le Code ne confère pas aux employés visés le droit de continuer à exercer leurs fonctions au cours d'une grève. Le Conseil a aussi décidé que le sous-alinéa 94(3)a)(vi) ne violait pas les articles 2 et 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

John J.F. Thys et Terry T. Muir, plaignants et Société canadienne des postes et Fred Danells, intimés et le Syndicat des postiers du Canada, mise en cause.

Dossiers du Conseil 745-2737 et 745-2819; décision rendue le 6 avril (n° 738). Le Conseil se composait de M^{re} Serge Brault, vice-président, et de M. James D. Abson et M^{me} Linda Parsons, membres; motifs rédigés par M^{re} Serge Brault.

FAITS SAILLANTS

Deux employés, M. John J.F. Thys et M. Terry T. Muir (les «plaignants»), avaient le statut d'employés Formule Rand¹. Ils ont déposé une plainte de pratique déloyale alléguant que la Société canadienne des postes (la «Société») avait violé le sous-alinéa 94(3)a)(vi) du Code en ne leur permettant pas de continuer de travailler

* Cette chronique a été rédigée par Graham CLARKE, avocat, conseiller juridique auprès du Conseil canadien des relations du travail.

Toute opinion pouvant découler de la présente chronique et exprimée par l'auteur en sus du texte officiel des décisions du CCRT ne lie pas ce dernier.

1 Un employé Formule Rand est un employé non syndiqué qui, à cause de sa présence dans l'unité de négociation accréditée, est tenu de verser une cotisation syndicale.

pendant la grève légale de leur unité de négociation². Pendant la grève, la Société a plutôt eu recours à d'autres membres de l'unité de négociation, à des employés non membres de l'unité de négociation et à des briseurs de grève pour assurer l'exploitation de son entreprise. Les deux plaignants ont demandé au Conseil de déclarer qu'ils avaient le droit de travailler pendant la grève légale et qu'ils devaient être dédommages de toute perte de salaire et d'avantages sociaux subis en raison d'un tel refus.

Pendant la grève, la Société a émis une politique qui visait à empêcher les employés réguliers, membres de l'unité de négociation en grève, de travailler aux endroits où se tenait la grève. La décision de la Société de permettre ou non aux employés de travailler variait selon l'endroit et la situation, mais elle reposait sur quatre critères, dont le plus important avait trait à la stratégie de négociation³.

QUESTIONS SOULEVÉES

1. Le sous-alinéa 94(3)a)(vi) du Code protège-t-il les droits que la Partie I reconnaît aux employés non syndiqués (Formule Rand)?
2. Le sous-alinéa 94(3)a)(vi) du Code est-il incompatible avec l'alinéa 2d) et avec l'article 15 de la Charte?

MOTIFS DU CONSEIL

1. LE SOUS ALINÉA 94(3)a)(vi) DU CODE PROTÈGE-T-IL LES DROITS QUE LA PARTIE I RECONNAÎT AUX EMPLOYÉS NON SYNDIQUÉS (FORMULE RAND)?

Les plaignants ont présenté deux arguments distincts. En premier lieu, ils ont prétendu que le corollaire du droit de ne pas participer à une grève, lequel découle de leur statut d'employé non syndiqué, était nécessairement le droit de travailler pendant la grève. Cet argument se fonde principalement sur l'article 8 du Code qui

² Le sous-alinéa 94(3)a)(vi) dit ceci:

Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

(vi) elle a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie ou exercé un droit quelconque prévu par cette dernière;

³ Les quatre critères suivis se lisent comme suit:

1. La possibilité pour l'employeur d'exercer un contrôle sur les employés pendant la grève et de se mettre dans une situation lui permettant de régler la grève (stratégie de négociation);
2. L'établissement des horaires des remplaçants;
3. L'ostracisme auquel pourrait faire face un employé franchissant la ligne de piquetage;
4. La possibilité de sabotage.

garantit la liberté d'association et sur le sous-alinéa 94(3)a)(vi) du Code⁴. En second lieu, ils ont allégué que la décision de la Société les a forcés à participer à la grève et, par conséquent, à s'associer avec le syndicat, violant ainsi leur droit de ne pas adhérer à un syndicat tel que garanti par l'art. 8 du Code.

Bien que la question était nouvelle pour le Conseil, les mêmes principes régissant les pratiques déloyales devaient être appliqués. En d'autres termes, le Conseil devait être convaincu que l'employeur avait pris sa décision parce que les plaignants avaient exercé des droits reconnus à la Partie I du Code⁵.

Le Conseil a rappelé aux parties que les interdictions énoncées au sous-alinéa 94(3)a)(vi) ont trait aux motifs discriminatoires de l'employeur, et non à l'effet qu'ont ses actions sur les droits fondamentaux conférés par l'article 8⁶. Le Conseil a décidé que la preuve ne démontrait pas l'existence de motifs discriminatoires. La Société a agi selon ses prérogatives de direction en refusant d'avoir recours, pendant la grève, aux deux plaignants⁷.

Même en supposant qu'il n'était pas nécessaire de trouver des motifs discriminatoires pour établir la violation du sous-alinéa 94(3)a)(vi), le Conseil a conclu que la décision de l'employeur n'enfreignait pas le présumé droit des plaignants de ne pas adhérer à un syndicat et de ne pas participer à des activités syndicales licites. Le Conseil a tenu le raisonnement suivant:

De fait, cette dernière [la Société], en empêchant les plaignants de travailler pendant la grève, ne les a pas forcés à participer à la grève et à adhérer au SPC [le syndicat]. En leur qualité d'employés non syndiqués [Formule Rand], ils restaient libres de ne pas participer à la grève sans avoir à craindre des représailles ou des mesures disciplinaires de la part du SPC et ils conservaient leur droit de chercher du travail ailleurs pendant la durée de la grève. La décision qu'avait prise la Société d'avoir recours, en certains endroits, à des membres syndiqués et non syndiqués ainsi qu'à des briseurs de grève avait peut-être pour effet d'imposer aux plaignants un désavantage ou un fardeau financier, mais elle n'avait pas pour effet de leur dénier quelque droit prévu par la Partie I.

[...] Par conséquent, nous concluons que la soi-disant discrimination dont a fait preuve la Société n'était pas fondée sur le fait que quelque droit prévu par la Partie I avait été exercé, et qu'elle n'a influé sur aucun droit conféré par l'article 8⁸.

Le Conseil a, en outre, fait quelques observations au sujet du présumé droit de travailler qu'auraient les employés non syndiqués. Il a rejeté leur prétention voulant

4 L'article 8 concerne les libertés fondamentales et se lit ainsi:

8. (1) L'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

(2) L'employeur est libre d'adhérer à l'organisation patronale de son choix et de participer à ses activités licites.

5 *Jacques Lecavalier* (1983), 54 di 100 (CCRT n° 443), page 121; *Rogers Cable TV (British Columbia) Ltd.* (1987), 16 CLRBR (NS) 71 (CCRT n° 616).

6 *Supra*, notes 2 et 4.

7 Décision originale en français, page 16.

8 Décision originale en français, page 17.

que leurs droits ne puissent être limités ou affectés qu'en ce qui concerne le versement de la cotisation syndicale. En effet, selon le Conseil, les droits des employés «Formule Rand» sont limités sur le plan de la négociation de leurs conditions de travail puisque c'est le syndicat, en sa qualité d'agent négociateur de tous les membres de l'unité de négociation, qui détient le droit exclusif de négocier avec l'employeur et de s'entendre sur les conditions d'emploi lesquelles sont définies pour tous les employés syndiqués ou non⁹. Plus encore, l'employeur a également des droits sur ces employés en ce qu'il peut décider d'imposer un lock-out à tous les employés qui sont membres d'une unité de négociation, qu'ils aient adhéré ou non au syndicat, et d'exploiter son entreprise avec l'aide des briseurs de grève uniquement.

Le Conseil a aussi noté qu'aucune disposition du Code ne garantissait aux grévistes le droit de retourner travailler pendant une grève¹⁰. En effet, le sous-alinéa 94(3)a)(vi) se limite à protéger un employé contre le refus de l'employeur de le réintégrer dans ses fonctions *après* une grève¹¹.

Enfin, le Conseil a précisé que la grève et le lockout étaient des outils de négociation indispensables et que toute interprétation ayant pour effet de compromettre leur utilisation devrait être examinée de près. Reconnaître le droit d'un employé de travailler pendant une grève entraînerait un déséquilibre des forces et compromettrait gravement le droit qu'a un employeur de déclarer un lock-out.

2. LE SOUS-ALINÉA 94(3)a)(vi) DU CODE EST-IL INCOMPATIBLE AVEC L'ALINÉA 2d) ET L'ARTICLE 15 DE LA CHARTE?

a) La liberté d'association

Les plaignants ont prétendu que l'alinéa 2d) de la Charte protégeait leur droit de ne pas participer à une grève et, par conséquent, leur droit de travailler pendant une grève. Ils ont soutenu en outre que le sous-alinéa 94(3)a)(vi), en ne prévoyant aucun redressement, les forçait à participer à une grève et, somme toute, à adhérer à un syndicat, contrairement à leur liberté de non-association garantie par l'article 2d) de la Charte. Les plaignants se sont appuyés sur une décision de la haute cour de l'Ontario dans *Re Lavigne et Ontario Public Service Employees' Union et al.*¹². La Haute cour a jugé que la disposition relative au précompte obligatoire des cotisations figurant dans la convention collective qu'avaient conclue le conseil des administrateurs et le syndicat allait à l'encontre de la liberté de non-association.

Toutefois, pendant le délibéré du Conseil, la décision de la Haute cour a été infirmée par la Cour d'appel de l'Ontario¹³ laquelle a déclaré que la Formule Rand,

⁹ *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec, Inc. c. Compagnie Paquet Ltée* (1959), 18 D.L.R. (2d) 346 (C.S.C.).

¹⁰ Un tel droit n'existe qu'en Ontario: L'article 73 de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*.

¹¹ Le Conseil a déjà souligné cette distinction dans l'affaire *Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 51 di 209 et 3 CLRBR (NS) 75 (CCRT n° 419) et dans *Nordair Ltée et autres* (1985), 62 di 88; 10 CLRBR (NS) 107; et 85 CLLC 16,051 (CCRT n° 525).

¹² (1986), 55 O.R. (2d) 449.

¹³ *Ontario Public Service Employees Union c. Lavigne* (1989), 89 CLLC 14,011.

qui exige le paiement des cotisations syndicales, ne force pas un employé à adhérer à un syndicat ou à participer à ses activités¹⁴.

S'appuyant sur le jugement de la Cour d'appel, le Conseil a souscrit au point de vue selon lequel la liberté d'association n'englobe pas la liberté de non-association car, bien que constituant «un droit inhérent à la personne, elle ne peut être exercée qu'avec un ensemble de personnes formant une association pour défendre une cause commune en vue de la réalisation d'un objectif commun»¹⁵. Dans ce contexte, la protection du droit de ne pas s'associer n'est pas, selon le Conseil, compatible avec la nature même de la liberté d'association qui exige que des personnes se joignent les unes aux autres.

Cependant, même en supposant que la liberté de non-association soit garantie par l'alinéa 2d) de la Charte, le Conseil a conclu que le droit de grève n'était pas protégé en vertu de la garantie relative au droit d'association. Se basant sur la conclusion de la Cour suprême dans la «Trilogie»¹⁶, le Conseil a tenu le raisonnement suivant:

*Par conséquent, si la liberté d'association ne comprend pas le droit de grève, elle ne devrait pas non plus comprendre le droit de ne pas faire la grève, non plus que le droit connexe de travailler pendant une grève que les plaignants nous demandent de reconnaître*¹⁷.

En conclusion, les droits que les plaignants ont demandé au Conseil de reconnaître ne sont pas protégés au point de vue constitutionnel en vertu de l'alinéa 2d) de la Charte.

b) La question de l'égalité

Les plaignants ont soutenu que le sous-alinéa 94(3)a)(vi), en protégeant la liberté d'association des membres du syndicat seulement, établissait une distinction à l'égard des employés Formule Rand, fondée sur l'adhésion syndicale.

14 La Cour d'appel de l'Ontario, même en supposant que la liberté de non-association est un droit protégé par l'alinéa 2d) de la Charte, constate:

[...] Nous croyons néanmoins que la simple obligation de verser une cotisation au SEFPO ne va pas à l'encontre de la liberté de non-association qu'avait M. Lavigne. Un tel paiement obligatoire n'a aucunement pour effet de restreindre cette liberté ou les intérêts que celle-ci vise à protéger ou de leur porter atteinte. Le droit qu'a M. Lavigne de ne pas s'associer demeure intact. Ce dernier n'est pas contraint à adhérer au syndicat; il n'est pas contraint à participer aux activités de celui-ci; et il n'est pas contraint à se joindre aux autres pour atteindre ses objectifs.

15 C'est du moins l'interprétation de la Cour d'appel de l'Ontario à la page 12,079 de *Lavigne* en considérant les trois arrêts rendus par la Cour suprême du Canada au sujet de la liberté d'association: *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act et autres*, [1987] 1 R.C.S. 313; *Alliance de la Fonction publique du Canada et autres c. Sa Majesté La Reine du chef du Canada et autres*, [1987] 1 R.C.S. 424; et *Le Gouvernement de la Saskatchewan et autres c. Le Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons, sections locales 544, 496, 635 et 955, et autres*, [1987] 1 R.C.S. 460.

16 La Cour suprême, dans cette trilogie, *supra*, note 15, a conclu que le droit de grève n'est pas protégé en vertu de la garantie relative au droit d'association.

17 Décision originale, version française, page 31.

Le Conseil a donc conclu sur la base de l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Andrews*¹⁸ que la prétendue distinction législative entre les employés non syndiqués (Formule Rand) et les employés syndiqués n'équivalait pas à de la discrimination parce que non fondée sur un motif lié aux caractéristiques personnelles des plaignants ou du groupe auquel ils faisaient partie. Or, seul ce genre de distinction constitue un motif de distinction illicite au sens de l'article 15.

Étant donné que le Conseil n'a pas trouvé de violation à l'alinéa 2d) ni à l'article 15 de la Charte, il n'a pas jugé nécessaire de considérer l'article 1 de la Charte¹⁹.

Lock-out sélectif: s'agit-il d'une pratique déloyale?

Le Conseil a reçu une plainte de pratique déloyale reprochant à l'employeur, d'une part, d'avoir négocié directement avec ses employés en leur envoyant une lettre expliquant son offre finale et, d'autre part, d'avoir tenté de «lock-outer» certains employés de l'unité, tout en permettant à d'autres de travailler. Le Conseil a décidé que la lettre ne représentait pas une ingérence dans les affaires du syndicat, puisque l'employeur n'ajoutait rien à ce qu'il avait déjà présenté au syndicat. Le Conseil a en outre conclu que le lock-out sélectif ne constituait pas une pratique déloyale, mais plutôt un droit que reconnaît le Code.

L'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, section locale 920, plaignante, et CJCH 920/c100 FM, une division de CHUM Limited, intimée.

Dossier du Conseil: 745-3211, décision rendue le 11 avril 1989 (n° 739); le Conseil se composait de M. Thomas M. Eberlee, vice-président, M^{me} Evelyn Bourassa et M. J. Jacques Alary, membres; motifs rédigés par M. J. Jacques Alary.

FAITS SAILLANTS

Le syndicat, l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion («le syndicat»), est l'agent négociateur accrédité d'une unité comprenant 53 employés qui travaillent pour la station de radio CJCH. La convention collective avec CJCH 920/c100 FM («l'employeur») a expiré le 31 août 1988. Pendant l'été 1988, le syndicat et l'employeur ont entamé des négociations en vue du renouvellement de la convention. Un conciliateur a été nommé par le ministre du Travail quand les parties n'ont pas pu s'entendre. La première rencontre a eu lieu au mois de novembre de la même année.

¹⁸ *Andrews c. Law Society of British Columbia* (1989), 91 N.R. 255.

¹⁹ L'article 1 de la Charte peut servir à justifier la violation d'un droit fondamental. L'article se lit comme suit:

La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Le 4 janvier 1989, l'employeur a envoyé une lettre au syndicat en vue de lui faire connaître sa position à l'égard des négociations. Il s'agissait d'une offre finale. L'employeur et le syndicat ont discuté de cette offre dans les semaines qui suivirent, mais le syndicat n'a jamais tenu de scrutin auprès de ses membres.

Entre-temps, le syndicat a reçu l'autorisation de ses membres de faire la grève. Le 27 janvier 1989, l'employeur a envoyé une lettre aux employés pour leur expliquer sa position à l'égard des négociations. La troisième page de cette lettre décrivait les répercussions financières de l'offre du 4 janvier 1989 à l'égard de chaque employé, mais le contenu des deux premières pages était le même pour tous.

Le 5 février 1989, après les tentatives infructueuses du conciliateur en vue de négocier une convention collective, le Ministre a signifié aux parties son intention de ne pas établir une commission de conciliation. Par conséquent, dix jours plus tard, les deux parties obtenaient le droit de déclencher soit une grève, soit un lock-out.

Le 15 février 1989, l'employeur a envoyé deux lettres différentes à deux groupes d'employés. La première informait 24 employés qu'ils seraient lock-outés le 16 février, à minuit («lettre de lock-out»). Dans une deuxième lettre, l'employeur proposait aux 29 autres employés de les engager conformément aux nouvelles conditions d'emploi présentées au syndicat lors de la dernière offre («lettre d'offre d'emploi»).

Dix parmi les 29 employés ayant reçu l'offre d'emploi pendant le lock-out l'ont rejetée. Un des 24 employés qui ont reçu la lettre de lock-out, a demandé à l'employeur de revenir sur sa décision et de lui donner l'occasion d'accepter les conditions énoncées dans la lettre d'offre finale. L'employeur a accepté cette proposition et l'employé est retourné au travail.

À la suite de ces mesures, le syndicat a déposé une plainte auprès du Conseil critiquant l'employeur pour avoir traité directement avec les employés en modifiant les conditions d'emploi et pour avoir refusé d'embaucher certains employés qui avaient exercé leur droit de grève.

QUESTIONS SOULEVÉES

1. L'employeur a-t-il commis une pratique déloyale aux termes de l'alinéa 94(1)a) du Code en envoyant à ses employés une lettre expliquant son offre finale?

1 L'alinéa 94(1)a) du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2, qui empêche l'intervention d'un employeur dans les affaires syndicales, se lit comme suit:

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

2. L'employeur a-t-il commis une pratique déloyale aux termes du sous-alinéa 94(3)a)(vi) et de l'alinéa 94(3)c) en effectuant un lock-out sélectif et en invitant certains employés à travailler²?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

1. L'EMPLOYEUR A-T-IL COMMIS UNE PRATIQUE DÉLOYALE AUX TERMES DE L'ALINÉA 94(1)a) DU CODE EN ENVOYANT À SES EMPLOYÉS UNE LETTRE EXPLIQUANT SON OFFRE FINALE?

Le Conseil a déclaré que la lettre du 27 janvier 1989, adressée directement aux employés, correspondait à l'offre finale envoyée au syndicat le 4 janvier 1989. L'employeur, n'ayant pas reçu de réponse et ayant appris par le truchement des médias que le syndicat allait déclencher la grève, a fait parvenir la lettre directement aux employés. Dans celle-ci, l'employeur résumait sa position à l'égard des négociations et, à la troisième page, il exprimait son point de vue au sujet des répercussions de l'offre sur chaque employé.

Le syndicat a prétendu que la méthode de calcul utilisée par l'employeur dans sa lettre n'avait pas été discutée avec ses représentants et que l'envoi de cette lettre, en plus de miner sa crédibilité, constituait une négociation directe avec les employés. Enfin, le syndicat a allégué que l'envoi de la lettre constituait de l'ingérence dans ses affaires internes puisque ce geste avait influé sur sa décision de ne pas tenir de réunion et de ne pas expliquer aux employés les répercussions de l'offre finale.

Le Conseil a examiné la jurisprudence concernant la communication entre l'employeur et ses employés. Il a remarqué tout d'abord que les dispositions du paragraphe 98(4), en vertu desquelles la charge de la preuve repose sur l'employeur, ne s'appliquent pas à l'alinéa 94(1)a), qui interdit l'ingérence³.

Le Conseil a énoncé les principes gouvernant les communications licites entre un employeur et ses employés en expliquant qu'une communication comme celle en

² Les deux dispositions se lisent comme suit:

(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

(vi) elle a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie ou exercé un droit quelconque prévu par cette dernière.

c) de suspendre ou congédier un employé, de lui imposer des sanctions pécuniaires ou autres, ou de prendre à son encontre d'autres mesures disciplinaires, parce qu'il a refusé de s'acquitter de tout ou partie des fonctions et responsabilités d'un autre employé qui participe à une grève ou est victime d'un lock-out non interdits par la présente partie;

³ L'article 98(4) se lit comme suit:

98(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du *paragraphe 94(3)*, la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

litige doit avoir pour objet d'informer les employés d'une position donnée. Elle ne doit comporter aucun élément avoué ou évident destiné à contourner le processus de la négociation collective⁴.

Le Conseil a signalé en outre qu'une lettre de l'employeur envoyée pendant la période de recrutement syndical serait plus facilement considérée comme de l'ingérence qu'une lettre adressée aux membres d'un syndicat accrédité qui a déjà négocié des conventions collectives⁵.

En l'espèce, le Conseil a conclu qu'il n'y avait pas eu d'ingérence de la part de l'employeur.

Dans sa lettre du 27 janvier, l'employeur n'ajoutait rien d'autre à l'offre finale qu'il avait présentée au syndicat. L'employeur faisait aux employés la même offre que celle qu'il avait proposée à NABET le 4 janvier 1989. Il n'offrait pas plus que ce qu'il avait offert à la table des négociations. Toutefois, il exprimait son propre point de vue au sujet des répercussions financières sur les employés; le syndicat aurait facilement pu faire ces calculs et en arriver à la même conclusion. Le fait qu'il n'a pas jugé important d'expliquer la dernière offre de l'employeur à ses membres, étant donné que celle-ci n'aura pas de grandes répercussions sur eux et que l'employeur avait fourni des explications à ce sujet, ne peut pas être considéré comme constituant de l'ingérence de la part de l'employeur. Ce dernier n'a pas négocié directement avec les employés et il n'a pas miné la crédibilité du syndicat, mais il a plutôt énoncé l'offre qu'il avait faite au syndicat le 4 janvier 1989⁶.

2. L'EMPLOYEUR A-T-IL COMMIS UNE PRATIQUE DÉLOYALE AUX TERMES DU SOUS-ALINÉA 94(3)a)(vi) ET DE L'ALINÉA 94(3)c) EN EFFECTUANT UN LOCK-OUT SÉLECTIF ET EN INVITANT CERTAINS EMPLOYÉS À TRAVAILLER?

L'employeur, après avoir entendu les déclarations du syndicat dans les médias et lu les avis apposés sur le tableau d'affichage du syndicat, a conclu que ce dernier voulait aller en grève. Il a donc décidé de lock-outer ses employés en prévision d'une période critique qui débiterait en mars. Il voulait éviter qu'un débrayage se produise soudainement à une époque si importante de l'année.

Toutefois, au lieu de faire un lock-out général, l'employeur a envoyé deux lettres différentes à ses employés. Certains ont donc reçu une lettre leur imposant un lock-out⁷. D'autres ont plutôt reçu une offre d'emploi aux conditions précisées dans

4 Voir à cet effet *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574). Voir aussi *Air Canada* (1976), 18 di 66; et 77 CLLC 16,062 (CCRT n° 70).

5 Voir *Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée* (1985), 61 di 140; et 10 CLRBR (NS) 62 (CCRT n° 520).

6 Décision originale, version française, page 8.

7 La lettre de lock-out envoyée aux employés disait, entre autres, que CJCH:

«[...] n'est pas prête à vous permettre de continuer à travailler aux conditions énoncées dans la convention collective qu'elle a conclu [sic] avec NABET après minuit ce soir; par conséquent, la convention prendra fin à ce moment-là et vous pouvez vous considérer comme lock-outés à compter de minuit ce soir. Nous vous demandons de ne pas vous présenter au travail jusqu'à nouvel ordre ou tant qu'une nouvelle convention collective n'aura pas été conclue.» (traduction)

la dernière offre de l'employeur⁸. L'envoi de ces deux lettres, qui a effectivement donné lieu à un lock-out sélectif, constitue-t-il la preuve d'une pratique déloyale?

Le Conseil a considéré les définitions de lock-out. Celles-ci semblent inclure la notion d'un lock-out sélectif:

«lock-out» s'entend notamment d'une mesure — fermeture du lieu de travail, suspension du travail ou refus de continuer à employer un certain nombre des employés — prise par l'employeur pour contraindre ses employés, ou aider un autre employeur à contraindre ses employés, à accepter des conditions d'emploi⁹.

Malgré les allégations du syndicat à l'effet que l'employeur aurait menacé les employés parce qu'ils avaient exercé des droits reconnus par le Code, le Conseil a conclu que l'employeur était en mesure de déclarer un lock-out et pouvait exercer des pressions sur ses employés. L'employeur n'a pas forcé ses employés à accepter de travailler aux conditions décrites dans la lettre du 15 février 1989. Les dix employés qui ont rejeté l'offre n'ont reçu aucune sanction et l'employeur a respecté leur refus. De plus, l'employeur n'a pas offert de meilleures conditions que celles qu'il avait proposées à la table des négociations et a agi conformément à l'offre finale en offrant une rémunération rétroactive¹⁰.

Le Conseil s'est également penché sur le choix qu'a exercé l'employeur en envoyant à certains employés une lettre d'offre d'emploi plutôt qu'une lettre de lock-out. Selon le syndicat, ce choix était fondé sur un sentiment anti-syndical. Ainsi, l'offre n'a pas été envoyée aux membres du comité de négociation. Selon le Conseil, il était facile de comprendre que l'employeur n'envoie pas d'offre aux membres du comité de négociation qui avaient collectivement déjà refusé sa dernière offre¹¹. L'employeur, se servant des renseignements qu'il possédait déjà au sujet des intentions des employés, a donné du travail à tous ceux qui étaient prêts à travailler¹². Le Conseil a noté qu'il n'est jamais arrivé qu'un employé dise vouloir travailler et que l'employeur refuse son offre parce qu'il a exercé ses droits en vertu du Code.

Le Conseil a enfin rappelé aux parties qu'il peut y avoir un perdant dans la guerre économique que se font un employeur et un syndicat. Le Code n'a pas pour objet de réglementer la force économique relative des parties pendant cette période.

⁸ CJCH disait qu'elle:

«[...] n'est pas prête à vous permettre de continuer à travailler aux conditions énoncées dans la convention collective qu'elle a conclue avec NABET après minuit ce soir; par conséquent la convention prendra fin à ce moment-là. Cependant, nous proposons de vous employer selon de nouvelles conditions d'emploi. Nous vous accorderions notamment tous les avantages financiers prévus par la convention collective existante ainsi que les salaires et avantages dont il a été fait mention dans la lettre que nous vous avons envoyée le 27 janvier 1989.» (traduction)

⁹ La définition se trouve au paragraphe 3(1) du Code. C'est le Conseil lui-même qui a souligné la phrase *un certain nombre des employés* à la page 10 de la décision.

¹⁰ Dans *Brewster Transport Company Limited*, *supra*, le Conseil a établi le principe selon lequel l'employeur ne peut pas, pendant un lock-out ou une grève, offrir aux employés de meilleures conditions de travail que celles qui figuraient dans l'offre finale.

¹¹ Décision originale, version française, page 15.

¹² Voir *Air Canada* (1976), 18 di 66; 77 CLLC 16,062 (CCRT n° 70).

Le fait que le syndicat n'ait pas eu l'appui de tous ses membres pour exercer les pressions économiques voulues contre l'employeur, ne peut constituer un motif valable pour conclure que l'employeur, en utilisant les droits que lui accorde le Code, a commis une pratique déloyale. Rien dans la preuve n'a permis au Conseil d'en arriver à une telle conclusion.

SOCIOLOGIE

D U T R A V A I L 4/89

SOMMAIRE

Dunod

- Erhard Friedberg et Christine Musselin*
421 Avant-propos.
- Cynthia Hardy*
427 La gestion des restrictions budgétaires dans les universités : deux expériences canadiennes.
- Erhard Friedberg et Christine Musselin*
455 L'université des professeurs.
- Bertrand Girod de l'Ain*
477 La corporation universitaire et l'État : le monopole et le territoire.
- Martin Trow*
493 L'enseignement supérieur aux États-Unis et au Royaume-Uni. Perspectives comparatives.
- NOTE CRITIQUE
Jean G. Padioleau
513 Decisions and Organizations (*James G. March*).
- BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE
519 *Erhard Friedberg et Christine Musselin*
- COMPTES RENDUS
531 P. Bourdieu, *La noblesse d'État* (*P. Le Galès, M. Oberti, J.-V. Pfirsch*). Burton R. Clark, *The Academic Life* (*Cécile Brisset*). Ulrich Teichler (*sous la direction de*), *Universités - études - représentations de métiers* (*Erhard Friedberg*).
- 543 ENGLISH SUMMARIES

DIFFUSION

• PAR ABONNEMENT

CDR - Centrale des revues
11 rue Gossin - 92543 Montrouge cedex - France
Tél. : 46.56.52.66 - Télex 270004

• AU NUMERO

- Pour l'année en cours et l'année antérieure les commandes par correspondance peuvent être adressées à
CDR - Centrale des revues 11 rue Gossin - 92543 Montrouge cedex
- Dépôt en librairie (23 libraires à Paris, 50 en province).
Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser à
Diffusion Populaire, 14 rue de Nanteuil - 75015 Paris - Tél. : 45.32.06.23